



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en Docentes de
Instituciones Educativas del Distrito de Villa María del Triunfo, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Arevalo Oyola, Joselin Idalia (ORCID: 0000-0003-3721-1891)

Asencios Marquez, Pamela Justina (ORCID: 0000-0001-8290-9864)

ASESOR:

Dr. Concha Huarcaya, Manuel Alejandro (ORCID: 0000-0002-8564-7537)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA-PERÚ

2021

Dedicatoria

A nuestros padres por apoyo constante.

Agradecimiento

A nuestros profesores por sus grandes enseñanzas a lo largo de nuestra formación profesional.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de Tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo y Diseño de investigación	11
3.2 Operacionalización de las variables	11
3.3 Población, muestra y muestreo.....	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5 Procedimientos.....	14
3.6 Métodos de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES.....	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	34

Índice de Tablas

Tabla 1	Representación de la Muestra de acuerdo al estado civil, tipo de Institución, sexo y rango de edades.....	13
Tabla 2	Consistencia Interna de los instrumentos de las variables síndrome de Burnout y Desempeño Laboral.....	16
Tabla 3	Correlación de las variables síndrome de Burnout y desempeño laboral.....	18
Tabla 4	Nivel de síndrome de Burnout en docentes.....	18
Tabla 5	Nivel del síndrome de Burnout en docentes según sexo.....	19
Tabla 6	Niveles de desempeño laboral en docentes.....	19
Tabla 7	Niveles de desempeño laboral en docentes según edad.....	20
Tabla 8	Correlación entre las dimensiones agotamiento emocional y compromiso.....	20
Tabla 9	Correlación entre las dimensiones despersonalización y resolución de problemas.....	21
Tabla 10	Correlación entre las dimensiones falta de realización personal e iniciativa.....	21

Resumen

El objetivo general de la investigación fue determinar de qué manera el síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño laboral en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de Villa María del Triunfo, 2021. Por tal razón, se empleó el enfoque cuantitativo, no experimental de tipo descriptivo-correlacional. La muestra estuvo constituida por 202 maestros de educación secundaria. Los instrumentos empleados fueron el Maslach Burnout Inventory (MBI-ED) para docentes y el Cuestionario de Desempeño Laboral elaborado por Huamán y Paniagua (2014). De acuerdo a los resultados obtenidos, respecto al síndrome de Burnout y desempeño laboral, se observa que ambas se relacionan de manera negativa considerable ($r_s = -,757$), y estadísticamente significativo ($p < ,05$), siendo su tamaño del efecto moderado ($r^2 = ,57$). Finalmente, se concluye que sí existe relación entre ambas variables.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, desempeño laboral, agotamiento emocional, despersonalización, falta de realización personal.

Abstract

The general objective of the research was to determine how the Burnout syndrome is related to work performance in teachers of Educational Institutions of the Villa María del Triunfo District, 2021. For this reason, the quantitative approach was used, not an experimental type descriptive correlational. The sample consisted of 202 secondary school teachers. The instruments used were the Maslach Burnout Inventory (MBI-ED) for teachers and the Labor Performance Questionnaire prepared by Huamán and Paniagua (2014). According to the results obtained, regarding Burnout syndrome and job performance, it is observed that both are significantly negatively related ($r_s = -.757$), and statistically significant ($p < .05$), with a moderate effect size ($r^2 = .57$). Finally, it is concluded that there is a relationship between both variables.

Keywords: Burnout syndrome, job performance, emotional exhaustion, depersonalization, low personal accomplishment.

I. INTRODUCCIÓN

El docente es un profesional que, dada las condiciones naturales de su trabajo está en constante relación no únicamente con sus alumnos, sino también con los padres de familia, colegas y autoridades educativas lo cual lo convierte en un profesional en riesgo de padecer Burnout. De acuerdo con Quattrin et al. (2010), encuentra que los profesores (508) de escuelas públicas en Italia, el 19,7% de ellos presentaban Burnout, lo cual es inferior en comparación de otros países europeos, donde el rango oscila entre el 25% y el 35%. Asimismo, señala que los maestros de mayor edad, separados/divorciados, maestros con niños y aquellos que realizan calificaciones en el nivel de secundaria tienen mayores probabilidades de presentar este síndrome.

Además, de acuerdo con las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2016) encuentra que en Costa Rica los docentes de primaria y secundaria de 9 instituciones, el 16.67% no se encuentra en riesgo de Burnout, sin embargo, el 59.26% sí lo está, es decir, sus condiciones laborales propician que en un corto o mediano plazo puedan sufrir Burnout. Y lo que es más grave un, el 24,07% de ellos ya sufren una situación crítica de este síndrome.

En nuestro país, de similar forma se encontró que en la Ciudad de Arequipa en un estudio donde participaron 233 docentes, de los cuales 127 fueron hombres de instituciones públicas (31,5%) y privadas (68,5%), se encontró que el 93,7% se encontraba en un nivel moderado de Burnout, mientras que el 6,3% ya presentaba un grado severo. Respecto a la muestra femenina (106) provenientes de instituciones públicas (46,2%) y privadas (53,8%), se encontró que el 91,5% presentaban un nivel moderado, mientras que el 7,5% un nivel severo (Arias, 2013). En lo que respecta a Lima metropolitana, de acuerdo con Fernández (2008), en un estudio donde participaron 929 profesores, donde 312 fueron varones y 617 mujeres, señala que entre docentes de primaria (43.2%) y secundaria (36.6%) presentaron niveles elevados de Burnout, asimismo, se resalta que, a mayor presión laboral, menor es la puntuación respecto a la percepción del desempeño laboral docente.

Por otra parte, de acuerdo con la UNESCO (2018), existe incertidumbre sobre si se debe evaluar a los maestros o a los alumnos para obtener un diagnóstico acerca del desempeño docente, pues resulta arbitrario evaluar a los alumnos dado que su rendimiento académico depende de factores como el apoyo de los padres, económicos y sociales. En ese sentido, resulta beneficioso observar qué factores que pueden estar afectando el desempeño laboral de los maestros.

Al respecto, la encuesta TALIS en el 2018, realizada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2020), señala que 1 de cada 5 docentes de los países integrantes de la OCDE manifiesta haber sufrido un nivel elevado de estrés a causa de la excesiva carga laboral; además por ser considerados los principales responsables del rendimiento de sus alumnos y, por mantenerse acordes a las políticas educativas que implantan sus gobiernos. Estos factores afectan negativamente su desempeño laboral como a sí mismos, tanto que consideran abandonar la profesión en un tiempo no mayor a 5 años. Otro factor que puede afectar (positiva o negativamente el desempeño) es la retroalimentación recibida por los superiores ya sea recibiendo tutorías, observando la clase de un compañero, etc., pues les resulta útil para mejorar su desempeño laboral según lo declarado por el 71% de docentes de secundaria, mientras que el 55% señala que esto les permitió mejorar sus competencias.

Por otro lado, se observa que el compromiso que asume el docente dentro de la práctica educativa es otro factor que afecta su desempeño, pues tal como señala Peniche et al. (2020), aquellos docentes con un alto compromiso tienden a desarrollar sus materiales educativos, demuestran una alta adaptación a los cambios y. tienen una buena disposición para integrarse a las reuniones institucionales, lo cual se opone a aquellos docentes que no demuestran un buen compromiso ante la institución educativa. En relación a esto, la OCDE (2020) encuentra que los profesores (75%) integrantes en los países de la OCDE –donde también participa el Perú–, se encuentra que aquellos docentes que sí eligen sus materiales pedagógicos y, el contenido de sus cursos (52%), les puede llegar a resultar beneficioso para mejorar su desempeño laboral, además de bríndales una mayor confianza, satisfacción hacia el trabajo y a su entorno, así como también al de su propio bienestar personal.

Por tal razón, ante todo lo expuesto se formuló el siguiente problema ¿De qué manera el síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño laboral en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de Villa María del Triunfo, 2021?

Asimismo, la presente investigación cuenta con justificación teórica, pues permite observar el comportamiento y el grado de relación de ambas variables de estudio, además, puede ser un antecedente para futuros estudios experimentales que se quieran realizar las instituciones educativas de este distrito. También se cuenta con una relevancia social, pues la dirección institucional puede tomar decisiones basadas en evidencia científica sobre situaciones que afecten a su personal y, puedan contribuir positivamente a su bienestar y, en consecuencia de sus alumnos y padres de familia.

El objetivo general fue determinar de qué manera el síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño laboral en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de Villa María del Triunfo, 2021, mientras que los objetivos específicos fueron: identificar el nivel del síndrome de Burnout en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de Villa María del Triunfo, 2021; Identificar el nivel del síndrome de Burnout según sexo en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de Villa María del Triunfo, 2021. Identificar el nivel de desempeño laboral en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de Villa María del Triunfo, 2021; Identificar el nivel de desempeño laboral según edad en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de Villa María del Triunfo, 2021; así como también determinar la relación entre las dimensiones del síndrome de Burnout (agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal) y las dimensiones del desempeño laboral (compromiso, resolución de problemas e iniciativa) en docentes de Instituciones. Finalmente, la hipótesis general planteada fue: existe relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de Villa María del Triunfo, 2021, mientras que las hipótesis específicas fueron existe relación entre las dimensiones del síndrome de Burnout (agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal) y las dimensiones del desempeño laboral (compromiso, resolución de problemas e iniciativa) en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de Villa María del Triunfo, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional, Dávila (2019), en su investigación básica, no experimental, transversal correlacional. Tuvo por objetivo establecer la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en docentes de secundaria de una institución educativa, y su muestra fue de 24 profesores de educación secundaria en Bagua, Perú. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de Burnout, y el Cuestionario Autoevaluación del Desempeño Docente. Los resultados obtenidos demuestran un coeficiente de correlación de 0.409. Respecto a los niveles de desempeño laboral se encuentra que en la dimensión capacidades pedagógicas el 4.17% tiene un nivel alto, el 54.16% (regular), 41.67 (bajo). En emocionalidad el 8.33% (alto), 50% (regular), 41.67 (bajo). En la dimensión responsabilidad en el desempeño el 20.83% en el nivel alto, 58.33% (regular), 20.83% (bajo). Y en la dimensión relaciones interpersonales, el 37.50% tuvo un nivel alto, 41.67% (regular), 20.83% (bajo). Concluyendo que si existe una relación moderada entre síndrome de Burnout y desempeño laboral

Gave (2019), en su investigación básica, no experimental, de diseño correlacional. Tuvo por objetivo determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente en la I. E. Visión Mundial, y su muestra estuvo constituida por docentes de inicial, primaria y secundaria. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de Burnout para docentes en el Cercado de Lima, y el cuestionario de Cuestionario Autoevaluación del Desempeño Docente. De acuerdo a los resultados obtenidos se encuentra una correlación de Pearson, donde el p valor = 0.008, siendo menor a $\alpha = 0.05$; y su grado de correlación fue de $-.544$. Respecto a las dimensiones el agotamiento emocional y el desempeño docente tiene una relación negativa media ($-.513$) siendo el valor de $p = 0.006$. Mientras que la despersonalización tiene una relación inversa de -0.536 con el desempeño docente siendo el valor de $p = 0.009$. Y, por último, la relación personal y el desempeño docente tienen una relación inversa de (-0.591) siendo el valor de $p = 0.003$. El estudio concluye que existe relación negativa inversa ($-.544$) entre las variables donde $p < 0.008$.

Llavilla y Quispe (2021), en su investigación básica, no experimental, correlacional, en el cual tuvo el objetivo de determinar la relación entre síndrome

de Burnout y desempeño laboral en docente. La muestra fue de 203 docentes de instituciones educativas de Lima, 2021. El instrumento utilizado fue el MBI de Maslach, y el Cuestionario de desempeño laboral docente. Los resultados muestran que existe una relación negativa media entre síndrome de Burnout y desempeño docente, siendo el -0.231 y $p=0,001<0,05$; respecto a los niveles de Burnout el 44,8 presenta un nivel alto, mientras que el 50,2 un nivel medio, y únicamente el 4,9 un nivel bajo. Por otro lado, respecto a la variable desempeño laboral el 46,3% presenta un nivel alto, y el 53,7% un nivel medio.

Meza (2017), en su investigación no experimental, diseño descriptivo correlacional, cuyo objetivo fue determinar la relación entre síndrome de Burnout y depresión en docentes de secundaria. La muestra fue de 225 docentes de YAULI. Los instrumentos fueron el MBI de Maslach y la Escala de Depresión de Hamilton. Los resultados demostraron una relación directa positiva y alta ($\text{Tau} = 0,768$) entre el síndrome de Burnout y la depresión. Además, respecto al nivel de Burnout el 6.67% tiene un nivel bajo, 22.67% medio y el 70.67% alto. Se concluyó una relación directa positiva y alta ($\text{Tau} = 0,768$) entre síndrome de Burnout y depresión en los profesores de secundaria.

Tito (2017), en su investigación básica, no experimental, de diseño transversal correlacional. Tuvo por objetivo determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas en Lima, y su muestra estuvo constituida por docentes de la EBR. Los instrumentos utilizados fueron el MBE de Maslach para docentes, y el cuestionario de Cuestionario Autoevaluación del Desempeño Docente. De acuerdo a los resultados obtenidos se encuentra un coeficiente de correlación $\text{Rho} = -0,363$, siendo $p = 0,000$ ($p < .05$), esto permite aceptar la hipótesis alterna, es decir, hay una relación indirecta o negativa entre ambas variables, además, respecto al agotamiento emocional y desempeño docente se obtuvo una correlación $\text{Rho} = -0,666$, siendo $p < .05$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula. Se concluyó una relación indirecta o negativa entre síndrome de Burnout y desempeño docente.

A nivel internacional, Malander (2019), en su investigación descriptivo transversal, no experimental. Tuvo por objetivo fue determinar la prevalencia del síndrome de Burnout en docentes del nivel secundario, su muestra fue de 133 docentes de 6 instituciones de gestión privada, provincia de Misiones, Argentina. El instrumento utilizado fue el MBI de Maslach. Los resultados obtenidos fueron que: respecto a cansancio emocional el 17% (alto), el 37,4% (medio), y 45,5% (bajo). En cuanto a la despersonalización, 5.7% tenían un nivel alto, el 13% un nivel moderado, y el 81.3% un nivel bajo. En lo que respecta a la realización personal, 31.7% presentaron realización baja, mientras que 35% se encuentran en un nivel medio, y, el 33.3% presentaron una buena realización. Llegando a la conclusión que, la dimensión más afectada fue la RP, le sigue DP, y, por último, CE.

Manzano (2020), en la investigación no experimental, descriptivo, tuvo por objetivo analizar el nivel de Burnout de los docentes, mediante la prevalencia. La muestra fue de 59 docentes de la Unidad Educativa, de Guayaquil, Ecuador. El instrumento utilizado fue el MBI de Maslach. Los resultados demostraron que respecto a la despersonalización el nivel del 17% es medio, 73% (bajo) y un 10% (alto). En cuanto a la dimensión de realización personal el 85% presenta un alto nivel, el 10% (medio) y el 5% (bajo), respecto al síndrome de Burnout 42 docentes presentan un nivel bajo, 8 nivel moderado y 9 nivel alto. La conclusión fue que ser docente es una labor que demanda y exige mucho, pues son ellos los modelos de los futuros ciudadanos, además, su desempeño influye en el educando. Por otra parte, existe una prevalencia baja respecto al síndrome de Burnout, asimismo, existe un pequeño grupo con nivel y en riesgo de desarrollar otros síntomas.

Paz (2019), en la investigación mixta, de naturaleza explicativa-descriptiva e interpretativa, tuvo por objetivo fue determinar el nivel de estrés, y los factores que lo causan de acuerdo a la valoración de los docentes de la Unidad Educativa, San Vicente Paul, Quito. La muestra fue de 42 docentes de inicial, general básica y bachillerato. El instrumento de recolección fue una encuesta sociodemográfica y el CESQT. En el resultado general de Burnout el 95.23% tiene un nivel bajo, mientras que el 4.76% un nivel muy bajo de Burnout. Mientras que, en la dimensión de culpa, 21% tiene un nivel muy bajo; mientras que el 72% un nivel bajo y un 7% con nivel medio. El estudio concluye que el estrés laboral surge más en aquellos

profesionales que brindan apoyo, trayendo consecuencias como moral y entusiasmo bajo, mala calidad de vida laboral.

Gallardo, López y Gallardo (2019), su estudio no experimental, exploratorio, transversal y correlacional, de los estudios ex-post-facto, tuvo por objetivo fue analizar el nivel de Burnout en docentes. La muestra estuvo constituida por 270 (ed. Infantil), 400 (ed. Primaria), y 1220 (ed. Secundaria) de colegios públicos y privados en Sevilla, España. El instrumento utilizado fue el cuestionario de Burnout del profesorado. El resultado principal fue que un 11,6% tienen un nivel alto de Burnout, mientras que en la dimensión AE el 74% (medio), mientras que el 83% (medio) en DP; y, por último, el 86,2% (medio) en RP. El estudio concluye mayores frecuencias en la escala de Burnout y en sus dimensiones se encontró un nivel medio de Burnout.

Vicente y Gabari (2019), en su estudio exploratorio. de diseño descriptivo y analítico, cuyo objetivo fue medir la autovaloración de Burnout en la muestra de docentes de Secundaria. La muestra fue de 167 docentes de la provincia de Huesca, España, del cual se excluyeron 24. El instrumento utilizado fue el MBI-GS. En los resultados se observan bajos índices de Burnout, sin embargo, en agotamiento y cinismo se encuentran en niveles elevados, mientras que en eficacia se encuentran bajos. También se encuentran resultados significativamente en los 2 ítems de cinismo para las edades de 46-55 años ($p=,033$ y $p=,026$). Es decir, el docente casado manifiesta un grado significativamente mayor de agotamiento emocional de aquellos que viven en pareja o está soltero ($p=,006$). Se concluyó que el síndrome de Burnout aparece más en mujeres casadas de 46 a 55 años. Además, que altas puntuaciones de eficacia pueden relacionarse por la autovaloración positiva del entorno laboral, lo cual resulta positivo como un factor protector.

De acuerdo con Colman (2009), el Burnout es una reacción aguda al estrés agudo el cual se manifiesta a causa de un exceso de trabajo el cual puede llegar a causar depresión o ansiedad; mientras que Consuegra (2010), señala que el Burnout es una respuesta que se caracteriza por una fatiga emocional, también de incapacidad de alcanzar logros, y además de una pérdida de control e impotencia por parte de la persona que lo padece.

Uno de los primeros en investigar el estrés como un síndrome, fue Selye (1936) al teorizar que este síndrome se debe a un estrés indeterminado, es decir, a una causa inespecífica. Su experimento en ratas se observó que, el organismo de estas llega a afectarse con agentes dañinos inespecíficos, es decir, estos agentes son indistintos como el frío, alguna lesión, exceso de ejercicios físicos e incluso con ingesta de drogas subletales. Estos producen la aparición del síndrome.

Posteriormente, aparece Freudenberg, quien es el primero en usar el término Burnout. Freudenberg (1974), describió este estado como agotamiento a causa de demandas excesivas, donde la persona manifestaba síntomas tales como frecuente dolor de cabeza, fatiga, problemas gastrointestinales, e incluso dificultad para dormir y respirar. Mientras que los signos más característicos eran sentirse frustrados, alto uso de tranquilizantes, cinismo, y depresión. Luego surge la teoría de Maslach, Jackson y Leiter (1996) quienes afirman que en el síndrome de Burnout se observa el agotamiento emocional, despersonalización y una realización personal reducida, el cual se observa en profesionales que se desempeñan en la atención de personas. Respecto a la dimensión 1: agotamiento emocional: las personas que lo sufren sienten que ya no pueden dar más de sí mismos en el trabajo, se sienten sin recursos emocionales. En cuanto a la dimensión 2: despersonalización: estas personas brindan un mal trato a sus clientes; considerando que sus clientes merecen lo que les ocurre. Y, por último, la dimensión 3: falta de Realización Personal: en el cual se observa una tendencia a evaluarse negativamente respecto al trabajo y los logros obtenidos, del cual se sienten insatisfechos e infelices.

Este concepto, de Burnout se mantiene vigente por Maslach y Leiter (2016) quienes señalan que el agotamiento ha sido un riesgo para el personal de atención médica, educación e incluso en servicios humanos generando productividad o desempeño reducido, pues es el contacto emocional que el personal vive diariamente pueden llegar a ser muy estresantes, pero que también pueden ser beneficiosas si son gratificantes. Además, estas ocupaciones pueden verse afectarse por factores políticos, sociales y/o económicos, lo cual puede llegar a ocasionar una alta exigencia y una carencia de recursos para hacer frente a las

situaciones laborales. Asimismo, señalan que el exceso de trabajo reduce el tiempo para restablecer la homeostasis del organismo.

Los avances tecnológicos son factores que influyen en la persona, sin embargo, requieren de un docente capaz de obtener el mejor uso de tales herramientas a fin de solucionar los problemas propios del trabajo mediante el uso de computadoras, laptops, tabletas, pantallas interactivas y apps (Kimsesiz, 2019). En ese sentido, UNICEF (2020), señala que, nuestros docentes deben estar mucho más capacitados para hacer frente a las modalidades de trabajo que tengan que afrontar. Por tal razón, los gobiernos son los encargados de generar las condiciones para que el docente pueda desempeñarse independientemente de su ubicación, de no ser así solo se propiciaría situación que los afecten negativamente.

De acuerdo con Gálvez y Milla (2018), la evaluación del desempeño se centra en el perfil, las características previamente definidas tanto por padres, alumnos, gerente y los mismos colegas el cual se realiza mediante un cuestionario. Esto permite comprender el propósito y tipo de maestro que se necesita.

De acuerdo con Chiavenato (2019) el desempeño es el comportamiento o rendimiento que logra un sujeto en un entorno colectivo o individual, al ser capaz de realizar y hacer una tarea específica. Es así que el personal, grupos o instituciones realizan tareas y actividades, para alcanzar metas y obtener buenos resultados. El desempeño puede expresarse como medidas relacionadas con metas, objetivos, requisitos o expectativas definidos con anterioridad.

Los objetivos de esta evaluación, tal como afirma Chiavenato (2019) estas estrategias se dan en todo el personal de la institución a fin de lograr un nivel operativo a fin de que la institución eleve su ventaja competitiva a través de objetivos de desempeño que coadyuven a alcanzar un nivel de actividad que contribuya a la empresa. El principal objetivo operativo es, primero, calidad: productos y/o servicios libres de defectos; segundo, rapidez: entrega del servicio y/o producto en el tiempo determinado. Esto es importante pues tal como señala Chiavenato (2009) las organizaciones están interesadas en el desempeño de los colaboradores, tal como los maestros evalúan el desempeño de sus estudiantes.

Esta evaluación es sistemática, que evalúa la labor del personal basada en todas las tareas, metas y resultados alcanzados.

En relación a esto, Hellriegel y Slocum (2009), el modelo de establecimiento de metas es fundamental para que las personas alcancen los resultados definidos, pues motiva al trabajador y los equipo a alcanzar un excelente desempeño. Asimismo, este modelo tiene ejes motivacionales, primero: atención a las metas, aquí el trabajador está enfocado en aquello que es importante para la institución donde labora. Segundo: la meta como regulador de esfuerzo, no solo es importante tener un trabajador enfocado, sino también saber qué es importante para ellos y de esta manera motivarlos externamente. Tercero: metas para elevar la persistencia: esto les facilita diversas maneras de hacer frente a los obstáculos. Cuarto: las metas fomentan programas de estrategias y de acción, pues alientan a las personas a la acción, que coadyuvan a alcanzarlas. Estos cuatro puntos son importantes pues deja claro cuál es el tipo y nivel de desempeño deseado por la institución.

Alles (2009) señala que la evaluación del desempeño es un conjunto de acciones y resultados que los colaboradores logran durante un período de tiempo específico. Asimismo, esta se subdivide en 3 dimensiones: 1. Compromiso, la cual hace referencia a la capacidad de sentir los objetivos organizacionales, y haciéndose cargo de aquellas obligaciones personales y profesionales como propias. También, de acuerdo con Alles (2005), 2. Resolución de problemas, es conocida por aquella capacidad de dar a idea a problemas que presentan los clientes, por lo cual se centra de las necesidades, problemas y objetivos que presentan los clientes. Y, por último, Alles (2009), 3. Iniciativa, es la actuación proactiva por parte del colaborador, por lo cual se orienta a pensar en acciones futuras con el objetivo de crear oportunidades o la evitación de problemas que no son evidentes para el personal.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, por tal razón la recolección de datos es numérica, estandariza y cuantificable (Muñoz, 2011).

El siguiente estudio se ajustó a un diseño no experimental, puesto que durante el proceso de esta investigación en ningún momento se realizó deliberadamente la manipulación las variables, además es descriptivo-correlacional de corte transversal, pues se busca describir el fenómeno de estudio, así como también determinar la relación entre dos variables o categorías, la cual se realiza en un tiempo determinado y en un solo momento (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.2 Operacionalización de las variables

Variable 1: Síndrome de Burnout.

Definición conceptual: el síndrome de Burnout se caracteriza porque las personas muestran agotamiento emocional, despersonalización y una falta de realización personal reducida en profesionales que desempeñan en la atención de personas, lo cual puede llegar a afectar la continuidad de sus labores (Maslach, Jackson y Leiter, 1996).

Definición operacional: el síndrome de Burnout se medirá con el cuestionario del Cuestionario de Burnout de Maslach y Jackson en su versión para docentes la cual fue adaptada en Lima Metropolitana por Delgado (2003) y está compuesto por 22 ítems, cuenta con 6 opciones de respuesta tipo Likert.

Indicadores: para la dimensión Agotamiento Emocional: desmotivación, agotamiento y sensación de fatiga; en cuanto a la dimensión Despersonalización: comportamiento frío, poca empatía; y, para la dimensión Falta de Realización personal: sentimientos de ineficacia, pérdida de confianza en sí mismo.

Escala de medición: Ordinal.

Variable 2: Desempeño laboral.

Definición conceptual: Son los comportamientos y resultados que un colaborador obtiene en un período de tiempo determinado (Alles, 2009).

Definición operacional: el desempeño laboral se medirá con el Cuestionario de Desempeño Laboral, la cual fue construida por Huamán y Paniagua en el 2014 para docentes de la ciudad de Lima, es de tipo Likert con 4 opciones de respuesta, está compuesto por 24 ítems.

Indicadores: para la dimensión Compromiso: son todos los ítems del 1-8; en cuanto a la dimensión Resolución de Problemas: vienen a ser los ítems del 9-16; y, finalmente, para la dimensión Iniciativa: todos los ítems del 17-24.

Escala de medición: Ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

Tal como señala Hernández-Sampieri y Mendoza (2018). la población viene a ser todo ese conjunto de personas que cumplen con todas las especificaciones que persigue una investigación. De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (INEI, 2019) en la provincia de Lima se encuentran 55021 docentes quienes trabajan en instituciones pública, mientras que 90870 en instituciones privadas.

Criterios de inclusión

- Docentes del nivel secundario.
- Personal docente de instituciones educativas públicas y privadas.
- Docentes de todas las áreas curriculares.
- Docentes de ambos sexos.
- Docentes que firmen el consentimiento informado.
- Docentes de 25 a 55 años.
- Docentes con vínculo laboral en las instituciones seleccionadas.

Criterios de exclusión

- Docentes que presenten el cuestionario incompleto.
- Personal docente de instituciones educativas privadas.

- Directores y personal administrativo.
- Docentes de inicial y primaria.
- Docentes que no brinden su consentimiento informado.

De acuerdo con Thomas (2013), la muestra viene a ser un parte de la población, un subgrupo. En ese sentido, la muestra de estudio se constituyó por 202 docentes del nivel secundario del distrito de Villa María del Triunfo.

El muestreo del presente estudio es no probabilístico, es decir la selección de la muestra no se realizó aleatoriamente, sino más por las características propias que sigue la investigación. Y fue por conveniencia dado los casos disponibles para la investigación (Canahuire, Endara y Morante, 2015).

Tabla 1. *Representación de la Muestra de acuerdo al estado civil, tipo de Institución, sexo y rango de edades.*

		F	%
Estado civil	Soltero (a)	44	21,8
	Casado (a)	79	39,1
	Divorciado (a)	27	13,4
	Conviviente	48	23,8
	Viudo (a)	4	2,0
	Total	202	100,0
Tipo de institución	Público	190	94,1
	Privado	12	5,9
	Total	202	100,0
Sexo	Masculino	93	46,0
	Femenino	109	54,0
	Total	202	100,0
Edades agrupadas	25 - 31	43	21,3
	32 - 37	48	23,8
	38 - 43	49	24,3
	44 - 49	39	19,3
	50 - 55	23	11,4
	Total	202	100,0

Elaboración propia

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta es una técnica para recoger información de un grupo de personas acerca de un tema de estudio previamente definido, y posteriormente llegar a conclusiones (Quezada, 2010).

Respecto a la variable de síndrome de Burnout se hizo empleo del MBI de Maslach y Jackson, la cual fue adaptada para docentes de secundaria de Lima Metropolitana, a cargo de Delgado en 2003. El instrumento evalúa el nivel de Burnout en los docentes, cuenta con 22 ítems y tres dimensiones: agotamiento emocional (AE), despersonalización y realización personal (RP), su calificación es tipo Likert con valores de 0 a 6 (nunca – a diario).

Validez y confiabilidad:

De acuerdo con Delgado (2003), el instrumento cuenta con una validez de constructo el cual se realizó a través del análisis factorial de las subescalas, para cansancio emocional (0.78), despersonalización (0.80) y para falta de realización personal (0.64); mientras que la confiabilidad respecto a la subescala de cansancio emocional fue de 0.78, en despersonalización 0.71 y, en realización personal 0.76.

La Escala de Desempeño laboral en docentes fue creada por Huamán y Paniagua en el 2014, el cual cuenta con validez y confiabilidad. La escala está conformada por 3 dimensiones: Compromiso, Resolución de problemas e, Iniciativa. Su calificación es tipo Likert con valores de 1 a 4 (nunca – siempre).

Validez y confiabilidad:

De acuerdo, con Huamán y Paniagua (2014), la validez del instrumento se realizó mediante el juicio de expertos, mientras que la confiabilidad se obtuvo mediante el alfa de Cronbach, en el cual se encuentra un nivel de Compromiso (.784), Resolución de problemas (.905) y Nivel de iniciativa (.843) y, por último, la escala general de Desempeño Laboral (.842).

3.5 Procedimientos

Para el desarrollo de la presente investigación se inició realizando el planteamiento del problema, motivo por el cual se hizo una revisión de estudios realizados respecto a las variables de estudios, así como también de artículos

científicos, revistas electrónicas tanto en idioma español como en inglés, posteriormente se procedió con la redacción del marco teórico, por lo cual se exploró los repositorios de universidades nacionales como extranjeras que cumplan con los criterios de la investigación.

Por otra parte, respecto a la aplicación de los instrumentos de Burnout y Desempeño laboral docente, las autoras de la presente investigación realizaron la validación por criterio de expertos, mientras que la confiabilidad se realizó mediante estudio piloto; obteniendo de esta manera su validez y confiabilidad. Asimismo, tales instrumentos están dirigidos a docentes de la EBR

Para la aplicación de las encuestas a los docentes se realizó mediante el Google formulario el cual estaba dividido en 4 secciones, en la primera se encuentra la presentación de estudio; en la segunda acerca de los datos sociodemográficos; en la tercera el inventario de Burnout, y en la cuarta sección el cuestionario de desempeño laboral docente.

3.6 Métodos de análisis de datos

Los datos recolectados se llevaron al software Microsoft Excel 2019, donde se consolidó una base de datos, posteriormente se importaron al Software Estadístico SPSS versión 26 (IBM, 2018), por lo cual se procedió a hallar en primer lugar los datos sociodemográficos, tales como estado civil, tipo de institución, sexo y edades agrupadas, luego el nivel que presenta cada variable y sus respectivas dimensiones por lo cual se hizo empleo de la estadística descriptiva.

Luego, se la normalidad de la distribución de los datos mediante la prueba de bondad de ajuste de Kolmogov-Smirnov, dado que la muestra es mayor de 50. El resultado obtenido $p < 0.05$ significa que se rechaza la hipótesis de normalidad. Esto nos permitió determinar si se trabaja con pruebas paramétricas o no paramétricas en función de su valor estadístico y su nivel de significancia ($p < 0.05$).

Respecto a las hipótesis de investigación, se contrastaron la variable síndrome de Burnout y la variable desempeño laboral, posteriormente, se procedió a contrastar las dimensiones del síndrome de Burnout con las dimensiones de desempeño laboral docente. Esto nos permitió determinar el tipo de relación, coeficiente de correlación y su nivel de significancia.

En cuanto al intervalo para valorar el tamaño del efecto se calculó mediante la d de Cohen, donde señala que valores menores de .20, no presenta efecto; de .21 a .49 tienen efecto pequeño; .50 a .70 es un efecto moderado y, aquellos valores iguales o superiores a .80 representan a un efecto grande (Muriel et al., 2017).

Previamente se determinó la confiabilidad de los instrumentos que se presentan en la Tabla 2.

Tabla 2. *Consistencia Interna de los instrumentos de las variables síndrome de Burnout y Desempeño Laboral*

	N	α	ω
Variable síndrome de Burnout	22	0,981	0,981
Agotamiento emocional	9	0,955	0,956
Despersonalización	5	0,940	0,941
Falta de realización personal	8	0,950	0,950
Variable de desempeño laboral	24	0,801	0,821
Nivel de compromiso	8	0,899	0,903
Resolución de problemas	8	0,901	0,902
Nivel de iniciativa	8	0,919	0,926

En la tabla 2, se ilustra la consistencia interna del instrumento empleada para medir las variables con el fin de conocer su confiabilidad. La variable síndrome de Burnout el coeficiente de α Cronbach's y McDonald's ω se obtuvo un alfa total de (0,981); mientras que en sus dimensiones se obtuvo coeficientes por encima de (0,9) lo cual indican valores excelentes. En la variable desempeño laboral se obtuvo un alfa total de $\alpha= 0,801$; mientras que en el coeficiente McDonald's ω se obtuvo $\alpha= 0,821$ para la variable de desempeño laboral, la cual es una puntuación buena; mientras que en sus dimensiones se obtuvieron valores de bueno a excelente. Respecto a los valores de McDonald's ω obtuvo un coeficiente bueno, mientras que en sus subescalas obtuvo valores excelentes (George y Mallery, 2003).

3.7 Aspectos éticos

En la presente investigación se tomaron en cuenta los siguientes aspectos éticos:

De acuerdo con el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC, 2019), durante el desarrollo del estudio no se experimentó con seres humanos, animales o medio ambiente.

De igual forma, tal como indica la Resolución de Consejo Universitario N° 0262 – 2020, de la Universidad Cesar Vallejo, en su artículo 9°, respecto a la política de anti plagio, señala que el trabajo debe contener citas y referencias de manera correcta, en ese sentido, todas las citas realizadas en el presente trabajo de investigación fueron correctamente referenciadas, afín no cometer plagio que perjudique a los autores consultados.

Por último, de acuerdo con la Resolución N° 190 – 2018, del Colegio de Psicólogos del Perú, en su capítulo III, de la investigación, en su artículo 24°, señala que, para la investigación se debe entregar el consentimiento informado a los participantes; por consiguiente, previo a la realización de la encuesta a los docentes, se les brindó un consentimiento informado donde ellos decidían voluntariamente si participaban o no, siendo esto de manera anónima y con fines académicos.

IV. RESULTADOS

Tabla 3. *Correlación entre las variables síndrome de Burnout y la variable desempeño laboral*

Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Desempeño Laboral	
		r_s	
			-,757
		p	,000
		r^2	0,57
		N	202

Nota: r_s = tipo de relación; p = nivel de significancia; r^2 = tamaño del efecto.

En la tabla 3, se determinó la existencia de relación entre las dos variables, síndrome de Burnout y desempeño laboral, para lo cual se empleó la prueba de Rho de Spearman dado que los datos no siguen una distribución normal. Se observa que existe una correlación negativa considerable ($r_s = -,757$), y estadísticamente significativa ($p < 0,05$), asimismo, se encuentra que su tamaño del efecto es moderado ($r^2 = 0,57$) (Muriel et al., 2017).

Tabla 4. *Descripción de los niveles de síndrome de Burnout en docentes*

	F	%
Bajo	45	22,3
Promedio	82	40,6
Alto	75	37,1
Total	202	100,0

En la tabla 4, se aprecia que el 23,3% de los docentes de secundaria de Villa María del Triunfo, 2021, evidencian un nivel bajo de síndrome de Burnout, mientras que el 40,6% un nivel promedio, y, finalmente, el 37,1% presenta un nivel alto.

Tabla 5. *Descripción de los niveles del síndrome de Burnout en docentes según sexo*

Síndrome de Burnout		Sexo		Total
		Hombre	Mujer	
Bajo	F	25	20	45
	%	26,9	18,3	22,3
Promedio	F	38	44	82
	%	40,9	40,4	40,6
Alto	F	30	45	75
	%	32,3	41,3	37,1
	F	93	109	202
	%	100,0	100,0	100,0

En la tabla 5, se evidencia que los docentes de Villa María del Triunfo de ambos sexos mantienen un nivel bajo, siendo el 26,9% hombres, y el 18,3% mujeres, En el nivel promedio, se encuentra el 40,9% son hombres, y 40,4% mujeres. Finalmente, en el nivel alto se encuentra el 32,3% son hombres, mientras que el 41,3% mujeres.

Tabla 6. *Descripción de los niveles de desempeño laboral en docentes*

	F	%
Bajo	59	29,2
Promedio	143	70,8
Total	202	100,0

En la tabla 6, se aprecia que el 29,2% de los docentes de secundaria de Villa María del Triunfo, 2021, evidencian un nivel bajo de desempeño laboral, mientras que el 70,8% un nivel promedio.

Tabla 7. Descripción de los niveles de desempeño laboral en docentes según edad

Desempeño laboral		Edades agrupadas					Total
		25 - 31	32 - 37	38 - 43	44 - 49	50 - 55	
Bajo	F	10	11	18	13	7	59
	%	23,3	22,9	36,7	33,3	30,4	29,2
Promedio	F	33	37	31	26	16	143
	%	76,7	77,1	63,3	66,7	69,6	70,8
Total	F	43	48	49	39	23	202
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

En la tabla 7, se muestra que los docentes de secundaria de Villa María del Triunfo, 2021, de acuerdo a la edad, se observa que en el nivel bajo el 23,3% se encuentra entre las edades de 25 a 31, mientras que el 22,9% entre las edades de 32 a 37, asimismo, el 36,7% entre los 38 a 43 años, además, el 33,3% se ubica entre los 44 a 49 años, y, por último, el 29,2% se encuentra entre los 50 a 55 años. También se observa que, en el nivel promedio el 76,7% se ubica entre los 25 a 31 años, mientras que el 77,1% entre los 32 a 37 años, asimismo, entre las edades de 38 a 43 años se encuentra el 63,3%, además el 66,7% se halla entre los 44 a 49 años, y, finalmente, el 69,6% se ubica entre los 50 y 55 años.

Tabla 8. Correlación entre las dimensiones agotamiento emocional y compromiso

Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Compromiso	
		r_s	r^2
		r_s	r^2
		- ,743	
		,000	
		0,55	

Nota: r_s = tipo de relación; p = nivel de significancia; r^2 = tamaño del efecto.

En la tabla 8, como se puede apreciar, respecto a la hipótesis si existe relación entre las dimensiones agotamiento emocional y compromiso, se pudo determinar que sí existe relación negativa considerable ($r_s = -,743$) y estadísticamente significativa ($p < ,05$), asimismo, se encuentra que su tamaño del efecto es moderado ($r^2 = ,55$) (Muriel et al., 2017).

Tabla 9. *Correlación entre las dimensiones despersonalización y resolución de problemas*

Rho de Spearman	Despersonalización	Resolución de problemas	
		r_s	-,642
		p	,000
		r^2	,412

Nota: r_s = tipo de relación; p = nivel de significancia; r^2 = tamaño del efecto.

En la tabla 9, como se puede apreciar, respecto a la hipótesis si existe relación entre las dimensiones despersonalización y resolución de problemas, se pudo determinar que sí existe relación negativa considerable ($r_s = -,642$) y estadísticamente significativa ($p < ,05$), asimismo, se encuentra que su tamaño del efecto es pequeño ($r^2 = ,412$) (Muriel et al., 2017).

Tabla 10. *Correlación entre las dimensiones falta de realización personal e iniciativa*

Rho de Spearman	Falta de realización personal	Iniciativa	
		r_s	-,691
		P	,000
		r^2	,477

Nota: r_s = tipo de relación; p = nivel de significancia; r^2 = tamaño del efecto.

En la tabla 10, como se puede apreciar, respecto a la hipótesis si existe relación entre las dimensiones falta de realización personal e iniciativa, se pudo determinar que sí existe relación negativa considerable ($r_s = -,691$) y estadísticamente significativa ($p < ,05$), asimismo, se encuentra que su tamaño del efecto es pequeño ($r^2 = ,477$) (Muriel et al., 2017).

V. DISCUSIÓN

El presente capítulo está orientado en función de los resultados, donde se acepta la hipótesis de investigación, es decir si existe relación entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas del distrito de Villa María del triunfo, 2021.

En cuanto al objetivo general planteado, conocer cuál es la relación entre síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas del distrito de Villa María del triunfo, cuya hipótesis buscó saber si existe relación entre ambas variables, se concluyó que existe una correlación negativa considerable y estadísticamente significativa ($r_s = -.757$, $p < 0.05$); esto indicaría que los docentes que presentan indicadores de burnout podrían estar viendo afectado su desempeño laboral. Este resultado es similar a lo hallado por Gave (2019), quien encontró que el síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño laboral docente de manera negativa considerable y estadísticamente significativa ($r_s = -.544$, $p < 0.008$), asimismo, estos resultados son similares a los de Dávila (2019); Llavilla y Quispe (2021) quienes en su investigación encontraron que si existe relaciones entre ambas variables, el cual fue estadísticamente significativa empero, su coeficiente de relación es medio. Al respecto Maslach, Jackson y Leiter (2016) señalan que el Burnout es un síndrome característico del personal médico, asistencial o educadores que trabaja continuamente con personas, lo cual afecta negativamente en el buen desempeño de sus actividades laborales.

En cuanto al objetivo específico que se propuso identificar el nivel de Burnout se halló que el 22,3% de los docentes presentan un nivel bajo, el 40,6% promedio, y el 37,1% un nivel alto, ello nos indicaría que los docentes con niveles altos de Burnout se encuentran agotados tanto física como emocionalmente, asimismo, manifiestan conductas negativas hacia sus alumnos, padres y directivos de la institución; además sienten que el trabajo no coadyuva en su realización personal ni profesional, de igual forma pueden sentirse defraudados con ellos mismos al no cumplir con su vocación de servir (Maslach, Jackson y Leiter, 1996). Estos resultados son similares con lo encontrado por Meza (2017) donde 6,67 tiene un nivel bajo del síndrome de Burnout, sin embargo, el 22,67 un nivel medio y el 70,67% un nivel alto. Asimismo, estos estudios difieren de los resultados de Paz

(2019) quien encontró que el 95.23% de los profesores presentan un nivel bajo del síndrome de Burnout, y un 4,76% un nivel muy bajo. El síndrome de Burnout se caracteriza por ser reacción aguda al estrés, fatiga emocional, todo esto debido al exceso de trabajo que se vive, así como también por aquella incapacidad de poder alcanzar logros en el lugar de trabajo (Colman, 2009). Además, se resalta que si bien en los niveles bajo (hombres=26,9%; mujeres=18,3%) y promedio (Hombres=40,9%; Mujeres=40,4%), no se evidencian porcentajes significativos; a diferencia del nivel alto del síndrome de Burnout, donde se encuentra únicamente al 32,3% de hombres y, al 41,3% de las mujeres. Esto se podría deber a que las mujeres tengan más actividades compartidas entre el trabajo y el hogar, a diferencia de los hombres. Esto último, es decir las actividades excesivas indicaría niveles elevados de Burnout (Maslach y Leiter, 2016).

En cuando al objetivo específico se propuso a identificar los niveles de desempeño laboral en docentes, donde se observa únicamente dos niveles. En el nivel bajo aparece el 29,2%, mientras que en el nivel promedio se encuentra el 70,8%. De acuerdo a estos resultados, esto indicaría que los docentes en el nivel bajo presentan un bajo desempeño laboral lo cual se ve reflejado en el desarrollo de sus actividades laborales, Asimismo, la mayoría de los docentes encuestados (70,8%) presentarían dificultades en el desarrollo de sus laborales lo cual, de no ser atendido puede llegar a complicar su desempeño laboral. Estos resultados difieren de los hallazgos de Llavilla y Quispe (2021) quien señala que respecto a esta variable el 46,3% presenta un nivel alto, y el 53,7% un nivel medio. Al respecto, Chiavenato (2019) señala que el desempeño viene a ser el comportamiento o rendimiento que un trabajador o colectivo logra alcanzar, en relaciones de las actividades específicas que le otorga la institución. Asimismo, estas deben ser definidas con anticipación, pues de lo contrario generaría efectos contrarios al desempeño laboral adecuado. Además, al identificar los niveles de desempeño laboral según edad, se observa que el nivel bajo, evidencia bajos porcentajes entre las edades de 25 – 31 (23,3%) y 32 – 37 (22,9%), a diferencia de aquellos que presentan mayor edad, pues entre las edades de 38 – 43 (36,7%), 44 – 49 (33,3%) 50 – 55 (30,4%) es donde más se agrupan los docentes con bajo rendimiento. Respecto al nivel promedio, estos resultados se invierten pues entre las edades de 25 – 31 (76,7%) y 32 – 37 (77,1%) es donde más se agrupan los docentes, a

diferencia de los otros grupos, pues entre 38 – 43 (63,3%), 44 – 49 (66,7%) y 50 – 55 (69,6%) es donde evidencia un menor porcentaje.

Los siguientes objetivos específicos se orientó a relacionar las dimensiones que comparten ambas variables, sin embargo, durante el proceso de investigación no se encontraron estudios similares que sean útiles para el desarrollo de la presente investigación. En ese sentido, se procedió a utilizar las teorías existentes.

En relación al objetivo específico determinar la relación entre cansancio emocional y compromiso en docentes de instituciones educativas del distrito de Villa María del triunfo, cuya hipótesis buscó saber si existe relación entre ambas variables, se concluyó que existe una correlación negativa considerable y estadísticamente significativa ($r_s = -,743$, $p < ,05$); esto indicaría que los docentes que presentan cansancio emocional verían afectado su compromiso con la institución donde labora. Al respecto Maslach, Jackson y Leiter (1996) señalan que el cansancio emocional es considerado como la incapacidad de dar más de sí mismos, así como también carencia de recursos emocionales, mientras que el compromiso se observa cuando el colaborador cumple con las obligaciones, y logra hacer suyos los objetivos de la institución (Alles, 2009).

En relación al objetivo específico determinar la relación entre despersonalización y resolución de problemas en docentes de instituciones educativas del distrito de Villa María del triunfo, cuya hipótesis buscó saber si existe relación entre ambas variables, se concluyó que existe una correlación negativa considerable y estadísticamente significativa ($r_s = -,642$, $p < ,05$); esto indicaría que aquellos docentes que presentan despersonalización verían afectado su desempeño respecto a la resolución de problemas. De acuerdo con Maslach, Jackson y Leiter (1996) señalan que la despersonalización se caracteriza por comportamientos inadecuados (gritos, mal trato, etc.) por parte del personal ante los clientes; esto último se relaciona con la capacidad de prestar mayor atención a fin de brindar solución a los problemas y objetivos que solicitan cada uno de los clientes.

Finalmente, en relación al objetivo específico determinar la relación entre realización personal e iniciativa en docentes de instituciones educativas del distrito de Villa María del triunfo, cuya hipótesis buscó saber si existe relación entre ambas variables, se concluyó que existe una correlación negativa considerable y estadísticamente significativa ($r_s = -.642$, $p < .05$); esto indicaría que aquellos que presentan indicadores de una falta de realización personal estarían viendo afectado su iniciativa en la institución. Tal como señala Maslach, Jackson y Leiter (1996), la tendencia por parte del personal a evaluarse de manera negativa respecto al logro de sus objetivos, lo cual lo hace infeliz. Mientras que la iniciativa hace referencia a la conducta proactiva, de tomar acciones con el fin de crear oportunidades que faciliten la creación de oportunidades.

VI. CONCLUSIONES

- Primero.** Como respuesta a la hipótesis general, se evidencia que existe relación negativa considerable y estadísticamente significativo entre síndrome de Burnout y desempeño laboral, siendo su tamaño del efecto moderado.
- Segundo.** En cuanto a los niveles de la variable síndrome de Burnout, se encontró que el 40,6% de la muestra presentan nivel promedio, el 37,1% se ubica en un nivel alto y el 23,3% en el nivel bajo.
- Tercero.** En cuanto a identificar los niveles del síndrome de Burnout según sexo, no se encuentran evidencias significativas en el nivel bajo y promedio respecto al sexo, sin embargo, en el nivel alto se halla el 32,3% de los hombres frente al 41,3% de las mujeres.
- Cuarto.** En lo que respecta a identificar los niveles de desempeño laboral, se encontró que el 70,8% presentan un nivel promedio, y solo un 29,2% un nivel bajo.
- Quinto.** En cuanto a identificar niveles de desempeño laboral según edades, se encontró que en el nivel bajo, a partir de los 38 años es donde mayor frecuencia se observa, a diferencia de aquellas edades menores de 37; por el contrario en el nivel promedio se agrupan un mayor porcentaje en las edades debajo de los 37 años, y una menor frecuencia en aquellas edades superiores a los 38 años.
- Sexto.** Respecto a determinar la relación entre agotamiento emocional y compromiso, se concluye que se relacionan de manera negativa considerable ($r_s = -,743$), y estadísticamente significativo ($p < ,05$), siendo su tamaño del efecto moderado ($r^2 = ,55$).
- Séptimo.** Respecto a determinar la relación entre despersonalización y resolución de problemas, se concluye que se relacionan de manera negativa considerable ($r_s = -,642$), y estadísticamente significativo ($p < ,05$), siendo su tamaño del efecto pequeño ($r^2 = ,412$).
- Octavo.** Respecto a determinar la relación entre agotamiento emocional y compromiso, se concluye que se relacionan de manera negativa considerable ($r_s = -,691$), y estadísticamente significativo ($p < ,05$), siendo su tamaño del efecto pequeño ($r^2 = ,477$).

VII. RECOMENDACIONES

- Primero.** Realizar estudios correlacionales con muestreo estratificado por sexo entre síndrome de Burnout y desempeño laboral en Instituciones Privadas.
- Segundo.** Realizar estudios correlacionales donde la muestra sea seleccionada probabilísticamente, asimismo, que las dimensiones de ambas variables se relacionen, obteniendo de esta manera su coeficiente de relación, su significancia estadística y su magnitud del efecto en los docentes de instituciones educativas.
- Tercero.** Realizar estudios donde la variable síndrome de Burnout se relacione con otras variables, tales como comunicación asertiva, compromiso laboral, que permitan conocer su coeficiente de relación, su significancia y su magnitud del efecto.
- Cuarto.** Estudiar las variable desempeño laboral y su relación con otras variables tales como resiliencia o rasgos de personalidad, que permita comprender si la resiliencia que presentan los docentes (o rasgos de personalidad) se relacionan con su desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2009). *Diccionario por competencia* (Tomo I). Buenos Aires, Argentina. Granica.
- Alles, M. (2005). *Gestión por competencias. El diccionario*. Buenos Aires, Argentina. Granica.
- Arias, W. y Jiménez, N. (2013). Síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. *Educación*, 22(42), 53-76. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/5291>
- Canahuire, A. Endara, F. y Morante, E. (2015). ¿Cómo hacer la tesis universitaria? Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2015-10952
- Chiavenato, I. (2019). *Recursos Humanos*. (10ª ed.). México McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3 ed.). México McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES
- Colman, A. (2009). *A Dictionary of Psychology* (3ª ed.). Oxford University Press.
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2019). *Código Nacional de la Integridad Científica*.
<https://portal.concytec.gob.pe/index.php/guias-y-documentos-de-trabajo/item/243-codigo-nacional-integridad-cientifica>
- Consuegra, N. (2010). *Diccionario de psicología*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Dávila, E. (2019). *Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes de educación secundaria de la institución educativa la Inmaculada – Provincia de Bagua* (Tesis de maestría). Recuperada de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45240/D%C3%A1vila_VEP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR2J_3lQ7qponUxe7_0pNyk6o3jQ83sy3lZU31cVpj5BZgWuuGKhXz2YVec

- Delgado, A. (2003). El síndrome del «Burnout» en profesores de educación secundaria de lima metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*, 6(2), pp. 26 – 47. Recuperado de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/5149>
- Fernández, M. (2008). Burnout, Autoeficacia y Estrés en Maestros Peruanos: Tres Estudios Fácticos. *Ciencia & trabajo*, 10(30), pp. 120 – 125.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Gálvez, E. y Milla, R. (2018). Teaching Performance Evaluation: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-452. Retrieved from http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v6n2/en_a09v6n2.pdf
- Gallardo, J. López, F. y Gallardo, P. (2019). Análisis del síndrome de Burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento. *Revista Electrónica Educare*, 23(2), 324-343. Recuperada de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-42582019000200324
- Gave, M. (2019). *Síndrome de Burnout y desempeño docente en la institución educativa Visión Mundial, Cercado Lima, 2019* (Tesis de maestría). Recuperada de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40727/Gave_RMY.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR2dAN6_t7KIXyGGxVDoORLrK_Buw0186or4Jw_aFaq93_dPOL-ShEf_5T8
- George, D., y Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon
- LLavilla, M. y Quispe, L. (2021). *Burnout y Desempeño Laboral en Docentes de Educación Secundaria de Instituciones Educativas de Lima, 2021* (Tesis de título). Recuperada de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63674>

- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional*, (12ª ed.). México DF, México: Cengage Learning.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México McGRAW-HILL
- Huamán, T. y Paniagua, M. (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 1222 "Húsares De Junín" del distrito de Ate - Lima 2014* (Tesis de maestría). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4854/Huam%c3%a1n_ST-Paniagua_SMV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (2019). *Educación*. Recuperado de: <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/education/>
- Kimsesiz, F. (2019). Theeffect of school type on EFL teachers' Burnout. *Journal of Language and Linguistic Studies*, 15(4), 1413-1425. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/912956>
- Malandar, N. (2019). Prevalencia de Burnout en docentes de nivel secundario. *Revista de psicología* 15, (29), pp. 89-99. Recuperada de <https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/RPSI/article/view/2113/1964>
- Manzano, A. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 4(16), 499-511. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2616-79642020000400012&lng=es&tlng=es.
- Maslach, C. y Leiter, M. (2016). Undertanding the Burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), pp. 103–111. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4911781/pdf/WPS-15-103.pdf>
- Maslach, C. Jackson, S., y Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory*. (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Meza, S. (2017). *Síndrome de Burnout y depresión en docentes de secundaria de la Ugel Yauli – 2017* (tesis de maestría). Recuperada de

- <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5264/Meza%20Suares.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Educación. (2019). *Encuesta nacional a docentes de instituciones educativas públicas y privadas 2018*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/endo-2018.pdf>
- Muñoz, C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis*. México DF, México: Pearson Educación.
- Muriel, R. Treviño, G. Murata, C. Staines, A. Yamazaki, M. Espinosa, S. y Espinosa, F. (2017). Magnitud del tamaño del efecto y su importancia en la investigación pediátrica. En relación con el artículo: Calidad de vida de los pacientes con inmunodeficiencias primarias de anticuerpos. *Acta Pediatr Mex*, 38(2), pp. 136-138. <https://www.medigraphic.com/pdfs/actpedmex/apm-2017/apm172i.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2016). Salud mental y docencia: estudio sobre el impacto del síndrome de quemado por el trabajo o “Burnout” en docentes de la educación primaria y secundaria en Costa Rica. http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/San-Jose/images/Salud_mental_docente_RM_2016-2.pdf
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2020). *TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals*, TALIS, OECD Publishing, Paris. Retrieved from https://www.oecd.org/education/talis/TALIS2018_CN_FIN_Vol_II.pdf
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2020). *Talis 2018, Resultados (Volumen II): Guía del profesorado*. Publicado por la OCDE, París. Recuperado de https://www.oecd.org/education/talis/TALIS-Gu%C3%ADa-del-profesorado-TALIS-2018-Vol-II_ESP.pdf
- Paz, S. (2019). *Estrés, Burnout y estrategias de afrontamiento en el desempeño docente* (tesis de maestría). Recuperado de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6984/1/T2991-MIE-Paz%20y%20Mi%c3%b1o-Estres.pdf>

- Peniche, R. Ramón, C. Guzmán, C. y Mora, N. (2020). Factores que Afectan el Desempeño Docente en Centros de Alta y Baja Eficacia en México. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 18(2), pp. 77-95.
- Quattrin, R. Ciano, R. Saveri, E. Balestrieri, M. Biasín, E. Calligaris, L., y Brusaferro, S. (2010). Burnout in teachers: an Italian survey. *Annali di igiene: medicina preventiva e di comunita*, 22(4), pp. 311-8. Retrieved from: <https://www.semanticscholar.org/paper/Burnout-in-teachers%3A-an-Italian-survey.-Quattrin-Ciano/93d8adbb9f81e7710b32f3bc6561410eba8fa85e>
- Quezada, N. (2010). *Metodología de la investigación*. Lima: Editora Macro.
- Resolución de Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV. Código de Ética en Investigación. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Resolución N° 190-2019-CDN-C.PsP. Código de ética y deontología. http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Selye, H. (1936). Syndrome produced by Diverse Nocuous Agents. *Nature* 138, p. 32. Retrieved from <https://www.nature.com/articles/138032a0>
- Tito, R. (2017). *Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03 - Lima* (Tesis de maestría). Recuperada de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8514/Tito_J_R.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR1ShHsArQbmG11nQ5oxAaB8TU_wNeJwkTnKtdtldZsrdWSY-jdRe6vo4uQ
- Thomas, G. (2013). How to do your research project. Sage.
- United Nations Children's Emergency Fund. (2020). *Teachers: Leading in crisis, reimagining the future*. Retrieved from <https://www.unicef.org/press-releases/teachers-leading-crisis-reimagining-future>
- United Nations Children's Emergency Fund. (2018). *What makes a good teacher?*. Retrieved from <https://en.unesco.org/news/what-makes-good-teacher>

Vicente, M. y Gabari, M. (2019). Niveles de Burnout en docentes de secundaria: un estudio descriptivo analítico. *Infancia y Psicología del Desarrollo*, (1), pp. 455-464. Recuperada de <https://revista.infad.eu/index.php/IJODAEF/article/view/1485/1256>

ANEXOS

Anexo 1: Prueba de normalidad.

Pruebas de normalidad							
		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de							
Burnout		,265	202	,000	,810	202	,000
Desempeño Laboral		,162	202	,000	,896	202	,000
		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Agotamiento emocional		,241	202	,000	,834	202	,000
Compromiso		,150	202	,000	,915	202	,000
		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Despersonalización		,231	202	,000	,834	202	,000
Resolución de problemas		,144	202	,000	,937	202	,000
		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Falta de realización personal		,221	202	,000	,869	202	,000
Iniciativa		,183	202	,000	,904	202	,000

Anexo2: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ÍTEMS		MÉTODO
	General	General	Variable 1: Síndrome de burnout		
			Dimensiones	Ítems	
	Existe relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de Villa María del Triunfo, 2021.	Determinar de qué manera el síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño laboral en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de Villa María del Triunfo, 2021.	Agotamiento emocional		Diseño: No experimental y transversal
			Despersonalización	1 al 22	Nivel: Descriptivo Correlacional.
			Falta de realización personal		
	Específicos	Específicos			
¿De qué manera el síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño laboral en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de Villa María del Triunfo, 2021?	a) Existe relación entre las dimensiones agotamiento emocional y compromiso en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de Villa María del Triunfo, 2021.	a) Identificar el nivel del síndrome de Burnout en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de Villa María del Triunfo, 2021.	Variable 2: Desempeño laboral		POBLACIÓN- MUESTRA
	b) Existe relación entre las dimensiones despersonalización y resolución de problemas en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de Villa María del Triunfo, 2021	b) Identificar el nivel del síndrome de Burnout según sexo en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de Villa María del Triunfo, 2021.	Dimensiones	Ítems	n= 202
	c) Existe relación entre las dimensiones falta de realización personal y la dimensión iniciativa en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de Villa María del Triunfo, 2021	c) identificar el nivel de desempeño laboral en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de Villa María del Triunfo, 2021.			
		d) identificar el nivel de desempeño laboral según edad en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de Villa María del Triunfo, 2021	Compromiso		
		e) Determinar la relación entre las dimensiones agotamiento emocional y compromiso en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de Villa María del Triunfo, 2021.	Resolución de problemas	1 al 24	Instrumentos
		f) Determinar la relación entre las dimensiones despersonalización y resolución de problemas en docentes de Instituciones Educativas del	Iniciativa		MBI
					DL docente.

Distrito de Villa María del Triunfo,
2021

- g) Determinar la relación entre las dimensión falta de realización personal y la dimensión iniciativa en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de Villa María del Triunfo, 2021
-

Anexo 3: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	VALOR FINAL
Síndrome de burnout	El síndrome de Burnout se caracteriza porque las personas muestran agotamiento emocional, despersonalización y una realización personal reducida en profesionales que desempeñan en la atención de personas, lo cual puede llegar a afectar la continuidad de sus labores (Maslach, Jackson y Leiter, 1996).	El síndrome de Burnout se medirá con el cuestionario del cuestionario de Burnout para docentes la cual fue adaptada en Lima Metropolitana por Delgado (2003) y está compuesto por 22 ítems, cuenta con 6 opciones de respuesta tipo Likert.	Agotamiento emocional	Desmotivación, agotamiento, sensación de fatiga.	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	Ordinal	Alto: 27-54 Promedio: 19-26 Bajo: 0-18
			Despersonalización	Comportamiento frío, poca empatía, discusiones constantes.	5, 10, 11, 15, 22		Alto: 10-30 Promedio: 6-9 Bajo: 0-5
			Falta de realización	Sentimientos de ineficacia, pérdida de confianza en sí mismo.	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21		Alto: 40-56 Promedio: 34-39 Bajo: 0-33

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA	VALOR FINAL
Desempeño Laboral	Son los comportamientos y resultados que un colaborador obtiene en un período de tiempo determinado (Alles, 2009).)	El desempeño laboral se medirá con el cuestionario sobre desempeño laboral, la cual fue creada Huamán y Paniagua en el 2014 para docentes de la ciudad de Lima, es de tipo Likert con 4 opciones de respuesta, está compuesto por 24 ítems.	Nivel de Compromiso	- Cumplimiento de responsabilidades asumidas.	1,2,3,4,5,6,7,8	Ordinal	Alto: 25-32 Promedio: 17-24 Bajo: 8-16
				- Perfil ético y profesional.			
				- Establece objetivos en pro de un alto desempeño.			
			Resolución de problemas	- Brinda soluciones a los problemas escolares.	9,10,11,12,13,14,15,16		Alto: 25-32 Promedio: 17-24 Bajo: 8-16
				- Brinda soluciones a los problemas escolares que se le presentan.			
Nivel de iniciativa	- Es proactivo.	17,18,19,20,21,22,23,24	Alto: 25-32 Promedio: 17-24 Bajo: 8-16				
	- Se capacita de constantemente.						

Anexo 4: Instrumentos

CUESTIONARIO DE BURNOUT DE MASLACH PARA DOCENTES (MBI)

El presente Inventario de Burnout de Maslach para docentes, permite conocer los sentimientos y actitudes del profesional hacia su trabajo y hacia los estudiantes, teniendo como función medir el desgaste profesional.

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones las cuales responderá como crea oportuno sobre la frecuencia en que siente usted cada proposición o situación. Recuerde que no hay respuestas correctas o erradas.

0= NUNCA 1= POCAS VECES AL AÑO 2= UNA VEZ AL MES O MENOS
3= UNAS POCAS VECES AL MES 4= UNA VEZ A LA SEMANA.
5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA 6= TODOS LOS DÍAS.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Creo que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	

17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	

DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES

A continuación, te encontrarás con una serie de enunciados acerca de su desempeño o el de sus compañeros del trabajo. Recuerde que la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones, por lo cual se le solicita que pueda responder cada uno de los ítems con total sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias.

Las escalas de apreciación de tus respuestas pueden variar entre las siguientes opciones:

N = Nunca, AV = A veces, CS = Casi siempre, y S = Siempre.

N°	DIMENSIONES E ÍTEMS	ESCALA DE APRECIACIÓN			
		N	AV	CS	S
	I. NIVEL DE COMPROMISO				
1	¿Se observa en los docentes de su I.E. un alto grado de compromiso laboral?				
2	¿Considera que los docentes buscan alcanzar las metas previstas por la I.E.?				
3	¿Considera que en su I.E. los docentes cumplen con las responsabilidades asumidas?				
4	¿Considera que los docentes de su I.E. entregan sus documentos en el tiempo previsto?				
5	¿Considera que los docentes de su I.E. brindan un servicio de calidad?				
6	¿Considera que los docentes de su I.E. transmiten valores con el ejemplo?				
7	¿Considera que su I.E cuenta con docentes de altos niveles de desempeño?				

8	¿Considera que los docentes de su I.E. se auto exigen para alcanzar metas más altas?				
	II. RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	N	AV	CS	S
1	¿Considera que los docentes atienden con empatía a los padres de familia?				
2	¿Los docentes están capacitados para solucionar problemas conductuales de los estudiantes?				
3	¿Considera que los docentes se interesan por atender las inquietudes de sus alumnos?				
4	¿Los docentes se preocupan por orientar el desarrollo emocional de los estudiantes?				
5	¿Considera que los docentes logran trabajar articuladamente con los padres de familia?				
6	¿Los docentes de su I.E. son promotores de algún cambio en su comunidad?				
7	¿Cuándo se suscitan casos complejos de conductas en su I.E. cuentan con asistencia de otro profesional?				
8	¿En su I.E. Se informa a los tutores el progreso o retroceso permanente de los estudiantes?				
	III. NIVEL DE INICIATIVA	N	AV	CS	S
1	¿Los docentes de su I.E. tienen cualidades proactivas?				
2	¿Los docentes de su I.E. se desempeñan más allá de los compromisos asumidos?				
3	¿Los docentes de su I.E. se encuentran capacitándose permanentemente?				
4	¿ Los docentes de su I.E tienen hábitos de investigación profesional?				
5	¿Los docentes de su I.E trabajan con visión estratégicas a largo plazo?				
6	¿Los docentes de su I.E organizan bien su tiempo para cumplir sus funciones?				
7	¿Los docentes de su I.E acostumbran trabajar en equipos?				
8	¿Los docentes de su I.E lideran equipos de trabajo por redes educativas o NITS?				

Anexo 5 : Formulario virtual para la recolección de datos

Sección 1 de 4

Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en Docentes de Instituciones Educativas del Distrito de Villa María del Triunfo, 2021.

Estimado participante:
El presente formulario alude a una investigación que tiene por objetivo conocer el síndrome de Burnout y Desempeño laboral, el cual esta a cargo de Joselin Arevalo Oyola, Pamela Asencio Marquez.

La informacion que usted nos brinde tiene un carácter anónimo y confidencial, donde los mismo solo sirven para el objetivo del estudio y su participación es voluntaria.
Habiendo usted leído lo siguiente y si tuviera alguna duda puede consultar a idalia_arevalo@hotmail.es en espera de su aceptación de participación agradecemos.

Acepto participar

☐ Si

☐ No

Enlace del formulario:

<https://forms.gle/Gj3Kg9RfSPKmSWmY9>